	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-002
	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 19/08/2022
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA 0 DE 7
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Yeneris Sanchez Carvajal Profesional Universitario	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Dra. Doris Spath Portillo Gerente

PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2024

CODIGO: PL-TH-002

ESE Vidadasinú
ENERO DE 2024



	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-002
	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 19/08/2022
		PÁGINA 1 DE 7
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Yeneris Sanchez Carvajal Profesional Universitario	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Dra. Doris Spath Portillo Gerente

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. MARCO LEGAL.....	iError! Marcador no definido.
3. OBJETIVOS.....	iError! Marcador no definido.
3.1.OBJETIVOS GENERALES.....	5
3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	5
4. METODOLOGIA.....	6
4.1. METODOLOGIA GENERAL.....	6
5. PLAN DE PREVISION RECURSOS HUMANOS.....	iError! Marcador no definido.
6. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	8
7. ESTIMACIÓN DE COSTOS Y EL ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACION CON EL PRESUPUESTO ASIGNADO.....	9

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-002
	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 19/08/2022
ELABORÓ		REVISÓ
Yeneris Sanchez Carvajal Profesional Universitario	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	PÁGINA 2 DE 7
		APROBÓ
		Dra. Doris Spath Portillo Gerente

1. INTRODUCCIÓN

El proceso de planeación organizacional, que generalmente se dirige a definir los objetivos y metas para un determinado periodo de tiempo, debe complementarse con la identificación de los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal necesarios para su cumplimiento, por tal motivo la E.S.E VIDASINÚ tiene como finalidad fundamental asegurar la selección del personal y mantener la cantidad y calidad de recursos humanos logrando la coordinación entre los procesos administración de personal específicamente en la planeación, gestión del presupuesto y gestión de costos para lograr la suficiencia del recurso humano.

Un Plan de Previsión de recursos humanos es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

Los mecanismos y procedimientos de planificación de recursos humanos deberán hacer posible:

- ❖ La optimización de los efectivos cuantitativos y cualitativos disponibles.
- ❖ La adaptación flexible de las políticas y prácticas de personal a los cambios producidos en la organización y su entorno.
- ❖ La correcta distribución de los recursos disponibles, la redistribución flexible de las personas en función de las necesidades
- ❖ organizativas y una distribución adecuada de la carga de trabajo entre las diferentes dependencias.
- ❖ El seguimiento y actualización de sus previsiones.
- ❖ La participación activa de los directivos en los procesos de planificación.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-002
	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 19/08/2022
ELABORÓ		REVISÓ
Yeneris Sanchez Carvajal Profesional Universitario	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	PÁGINA 3 DE 7
		APROBÓ
		Dra. Doris Spath Portillo Gerente

2. MARCO LEGAL

El marco jurídico básico aplicable a la planeación del recurso humano se encuentra en la Ley 909 de 2004 “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. En dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores.


A continuación, se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido:

Su artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.

El artículo 17 fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas que hagan las veces de unidad de personal el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un Plan de Previsión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

El artículo 15 señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-002
	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 19/08/2022
ELABORÓ		REVISÓ
Yeneris Sanchez Carvajal Profesional Universitario	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Dra. Doris Spath Portillo Gerente

3. OBJETIVO

Establecer las necesidades cuantitativas y cualitativas de recurso humano, estimación de costo y aseguramiento del presupuesto que permitan la disponibilidad del personal necesario para que la ESE VIDASINU cumpla el logro sus objetivos organizacionales.

3.1 OBJETIVO GENERAL

Definir los lineamientos para la previsión del talento humano de la ESE VIDASINÚ, a fin de mejorar el desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento de la capacidad de los funcionarios y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal, en concordancia con los principios que rigen la función pública.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Determinar las necesidades de talento humano para atender los requerimientos presentes y futuros institucionales.
- Identificar la forma de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual.
- Estimación de los costos de las necesidades y aseguramiento de su financiación.

4. METODOLOGÍA

4.1 Referente Metodológico General:

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la ESE VIDASINÚ para la vigencia 2024 se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes:

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-002
	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 19/08/2022
ELABORÓ		REVISÓ
Yeneris Sanchez Carvajal Profesional Universitario	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Dra. Doris Spath Portillo Gerente

Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal, programación de medidas de cobertura e identificación fuentes de financiación de personal.

5. PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2024

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, es una obligación legal establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual establece que todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces en los organismos o entidades del Estado a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente los planes de previsión de recursos humanos.

El propósito de este plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual debe contar la E.S.E. VIDASINÚ en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y retos que tenga la Empresa, cumpliendo lo siguiente:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual específico de funciones de la E.S.E. VIDASINÚ, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal de la E.S.E. VIDASINÚ para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- c) Estimación de todos los costos de personal de la E.S.E. VIDASINÚ derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

6. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL


De acuerdo con la última planta de cargos proyectada por la E.S.E. VIDASINÚ, para la vigencia 2024 está actualmente conformada por 117 cargos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, así:

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-002
	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 19/08/2022
ELABORÓ		REVISÓ
Yeneris Sanchez Carvajal Profesional Universitario	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Dra. Doris Spath Portillo Gerente

DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO	CARGOS APROBADOS
Gerente	85	2	1
Subdirector científico	72	1	1
Subdirector administrativo	68	1	1
Jefe oficina control interno	6	1	1
Asesor	105	1	1
Profesional universitario Administración	219	7	1
Almacenista general	215	7	1
Tesorero general	201	7	1
Profesional universitario área de la salud 8/H	237	4	1
Profesional universitario área de la salud 6/H	237	7	1
Profesional universitario área de la salud 8/H	237	7	3
Médico General de 6/H	211	7	11
Médico General de 4/H	211	7	9
Odontólogo General de 4/H	214	6	3
Enfermero	243	5	2
Profesional Servicio Social obligatorio- Medicina	217	3	24
Profesional servicio social obligatorio - Odontología	217	2	3
Profesional Servicio Social Obligatorio - Enfermería	217	1	7
Técnico área de la salud	323	2	1
Técnico área de la salud	323	1	2
Técnico Administrativo	367	2	1
Secretaria	440	3	1
Auxiliar Área de la Salud	412	2	15
Auxiliar Área de la Salud	412	3	19
Auxiliar Área de la Salud	412	4	6

7. ESTIMACIÓN DE COSTOS Y EL ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN CON EL PRESUPUESTO ASIGNADO.

Se realiza una proyección del trece punto doce por ciento (13.12%) fundamentado en el comportamiento del índice de precios del consumidor IPC, y se ajustara de acuerdo con lo establecido por el gobierno nacional en materia salarial.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-002
	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 19/08/2022
		PÁGINA 7 DE 7
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Yeneris Sanchez Carvajal Profesional Universitario	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Dra. Doris Spath Portillo Gerente

CONCEPTO	VALOR
Sueldos de personal de nómina	\$ 5.922.702.549
Indemnización por vacaciones	\$ 179.280.494
Bonificación por servicios prestados	\$ 185.603.552
Subsidio de alimentación	\$ 15.494.046
Subsidio de transporte	\$ 28.325.248
Prima de servicios	\$ 278.125.954
Prima de vacaciones	\$ 303.418.455
Prima de navidad	\$ 600.532.846
Bonificación por recreación	\$ 158.416.828
Caja de compensación familiar	\$ 214.471.540
Cesantías	\$ 1.226.279.185
Instituto Colombiano de Bienestar familiar -ICBF-	\$ 181.074.676
Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-	\$ 132.028.451
Salud	\$ 517.079.225
Pensión	\$ 718.682.199
Total	\$ 10.661.515.248